

OGGETTO: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

In data 13 agosto 2019 alle ore 10.00 presso il Municipio di Scandiano – Ufficio Personale, a seguito di idonea convocazione, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti:

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	<b>presente (si/no)</b>
Dott. Stefano Cappilli – Segretario generale – Presidente	SI
Dott. Ital Rosati	NO
Dott. Luca Benecchi	NO
Dott.ssa Ilde De Chiara	NO
<b>Delegazione di parte sindacale</b>	<b>presente (si/no)</b>
FP-CGIL – Mauro Nicolini	SI
CISL-FP – Cristian Villani	SI
UIL-FPL –	NO
C.S.A. (SILPOL) –	NO
RSU – Graziano Bertugli	SI
RSU – Dorella Venturelli	NO
RSU – Roberta Romani	NO
RSU – Lucia Bragazzi	SI
RSU – Anna Corsi	SI
RSU – Claudio Pedrelli	SI
RSU – Lorenzo Cristofaro	SI

## PREMESSO CHE

- in data 25 giugno è stata sottoscritta la preintesa del presente contratto;
- il Revisore dei Conti ha reso la prevista certificazione;
- la Giunta dell'Unione con deliberazione n. 47 del 31 luglio 2019, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato;

## SI SIGLA L'ALLEGATO CONTRATTO DECENTRATO

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	<b>firmato</b>
Dott. Stefano Cappilli – Segretario generale – Presidente	firmato
Dott. Ital Rosati	
Dott. Luca Benecchi	
Dott.ssa Ilde De Chiara	
<b>Delegazione di parte sindacale</b>	
FP-CGIL – Mauro Nicolini	firmato
CISL-FP – Cristian Villani	firmato
UIL-FPL –	
C.S.A. (SILPOL) –	
RSU – Graziano Bertugli	firmato
RSU – Dorella Venturelli	
RSU – Roberta Romani	
RSU – Lucia Bragazzi	firmato
RSU – Anna Corsi	firmato
RSU – Claudio Pedrelli	firmato
RSU – Lorenzo Cristofaro	firmato

## **Titolo I – Premessa e disposizioni generali**

### **Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza,**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro e somministrato a tempo determinato partecipano agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai sei mesi, sempreché siano compatibili con la tipologia del rapporto.
3. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa specificazione.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Annualmente verrà fatta una verifica dello stato di attuazione del CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie. L'incontro avviene su richiesta scritta e motivata delle OO.SS. o delle RSU.

### **Art. 2 – Definizioni**

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
  - a)per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
  - b)per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
  - c)per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
  - d)per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
  - e)per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
  - f)per "Responsabile" il funzionario o dirigente dell'Unione con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
  - g)per "Regolamento" il regolamento sulla valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione;
  - h)per "SMVP" il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione;
  - i)per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

### **Art. 3 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali**

1. Le parti confermano la validità del protocollo sottoscritto in data 19 dicembre 2013.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **Art. 5 – Ingresso di nuovi servizi nell'Unione**

1. Nel caso di ingresso di nuovi servizi nell'Unione per trasferimento di ulteriori funzioni da parte dei Comuni, le parti concordano che, per il primo anno dall'ingresso, il fondo delle risorse decentrate viene costituito e utilizzato in maniera separata. La destinazione delle risorse decentrate viene effettuata separatamente per i servizi già presenti e i servizi di nuovo ingresso, in modo da garantire per il primo anno una invarianza di trattamento. Dal secondo anno la costituzione e utilizzazione è unica.

2. Per il periodo di cui al comma 1 vengono mantenute le indennità di specifiche responsabilità in godimento anche se di importo superiore a quanto previsto dal presente CCDI.

**Titolo II – Materie per le quali è ammesso l’atto unilaterale**  
[art. 8, comma 5, CCNL 21.05.2018]

**Art. 6 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all’art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018 possono essere utilizzate nel rispetto dei limiti definiti dal CCNL. [1,2% monte salari 1997]

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all’art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL 21.05.2018 (per l’attivazione di nuovi servizi o per l’implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

**Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**  
[art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 21.05.2018]

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e quindi:

- a) progressioni economiche nella categoria;
- b) indennità di comparto;
- c) quota dell’indennità professionale del personale educativo dei nidi d’infanzia di cui all’art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all’art. 6 del CCNL 05.10.2001;
- d) quota dell’indennità professionale del personale insegnante delle scuole materne di cui all’37, comma 1, lettera d) del CCNL 6 luglio 1995 e all’art. 6 del CCNL 05.10.2001;
- e) indennità ex VIII qualifica funzionale.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell’anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare gli istituti di cui all’art. 68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 e degli altri utilizzi previsti dalle norme contrattuali, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**Art. 8 - Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance**  
[art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018]

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all’art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, in ogni caso la parte destinata ad incentivare la performance individuale non è inferiore al 30%.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti stabiliscono che i premi individuali legati alla performance e i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, sono correlate nel seguente modo:

- a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% al premio relativo alla performance, quest’ultimo viene ridotto del 30%;
- b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% al premio relativo alla performance, quest’ultimo viene ridotto del 60%.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all’organizzazione e all’erogazione dei servizi.

5. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 68, comma 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018. Tale maggiorazione è attribuita ad un numero di dipendenti per settore non superiore al 10% dei valutati purché conseguano una valutazione superiore al 90% del massimo attribuibile.

6. L'importo della maggiorazione è stabilito nel 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella fascia immediatamente precedente al limite del 90%.

**Art. 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui agli articoli 56-quater, comma 1, lettera c) e 67, comma 5, lettera. b) del CCNL 21 maggio 2018**  
**[art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018]**

1. Nel caso in cui vengano stanziate risorse di cui all'articolo 67, comma 5, lettera. b) del CCNL 21 maggio 2018, queste possono essere utilizzate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
2. Nel caso di correlazione biunivoca tra specifico obiettivo di performance e quota di stanziamento e di utilizzo delle risorse per la performance organizzativa e individuale, la contrattazione triennale o annuale definisce gli specifici criteri per l'attribuzione delle risorse.
3. Per quanto riguarda gli obiettivi di performance riguardanti i servizi del corpo di polizia municipale, ove non diversamente disposto dalla contrattazione annuale, la ripartizione delle risorse tra gli operatori si quantifica mediante l'utilizzo della seguente scala parametrica:

Tipologia servizio	Parametro
Serale (19:00 – 01.00 +/- 1 ora)	N. servizi x 0,50
Domenicale diurno	N. servizi x 0,40
Domenica serale (19:00 – 1:00 +/- 1 ora)	N. servizi x 0,55
Festivo infrasettimanale diverso dal “Festivo super”	N. servizi x 0,75
Festivo super (01/01, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, serale 24/12, 25/12, 26/12, serale 31/12)	N. servizi x 1,00
Notturno (21,00 – 3,00 +1 ora)	N. servizi x 0,90
Super notturno (0,00 – 6,00 +/- 1 ora)	N. servizi x 1,50

4. Le somme eventualmente residuanti rispetto al budget stanziato per i progetti di cui al comma 3, se provenienti dai proventi di cui all'articolo 208 del d.lgs. 285/1992, potranno essere ridestate alle finalità di cui al medesimo articolo 208, comma 4, lettera c) (misure di assistenza e di previdenza del personale).

5. Ove non diversamente disposto dalla contrattazione annuale, le somme di cui al comma 3 sono erogate, applicando i seguenti criteri:

- a) Raggiungimento degli obiettivi collettivi previsti dal progetto: 70%
- b) Apporto individuale (miglioramento delle competenze degli operatori; impegno dimostrato; disponibilità per attività non programmate/programmabili, ecc.) 30%
- c) la erogazione ai singoli operatori, subordinata al raggiungimento degli obiettivi inseriti di performance viene effettuata secondo i seguenti livelli:

Valutazione	Percentuale incentivazione
Valutazione fino a 50	Nessun incentivo
Valutazione oltre 50 e fino a 60	50% dell'incentivo
Valutazione oltre 60 e fino a 80	70% dell'incentivo
Valutazione oltre 80 e fino a 90	90% dell'incentivo
Valutazione oltre 90 e fino a 100	100% dell'incentivo + risparmi delle altre fasce

- d) Gli incentivi non erogati al personale delle fasce fino a 90 punti saranno redistribuiti al personale con valutazione superiore a 90 punti proporzionalmente all'incentivo spettante;
- e) l'effettivo pagamento avverrà tramite due acconti al termine del primo e secondo quadrimestre (calcolati sulla base dei servizi espletati) e con il saldo in esito alla valutazione individuale.

**Art. 10 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018**  
**[art. 7, comma 4, lettera b), del CCNL 21.05.2018]**

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

**Art. 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**  
**[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018]**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La valutazione per la progressione economica orizzontale è composta dai seguenti elementi:
  - a) valutazione individuale dell'ultimo triennio, secondo il sistema di valutazione vigente, per il 90% del peso;
  - b) esperienza maturata per il 10% del peso.
3. La valutazione individuale dell'ultimo triennio è quella conseguita secondo il sistema di valutazione dell'ente. Nel caso in cui manchi la valutazione per uno degli anni del triennio, perché il dipendente non ha maturato un periodo di servizio sufficiente, per l'anno mancante si applica la media dei due anni valutati. Nel caso in cui manchi la valutazione per due anni del triennio il dipendente non partecipa alla procedura di progressione orizzontale. Nel caso di personale arrivato all'Unione in mobilità o per concorso ma abbia già prestato servizio nel medesimo profilo, almeno una delle valutazioni annuali deve essere stata effettuata per il servizio prestato all'Unione. Il personale trasferito dai Comuni in corrispondenza del trasferimento di funzioni o servizi, ai sensi dell'articolo 31 del d.lgs. 165/2001 partecipa anche se non ha una valutazione annuale dell'Unione.
4. Per esperienza maturata si intende il numero di anni (si conta come anno intero la frazione superiore a 6 mesi) nella posizione economica, oltre al minimo per accedere alla selezione. L'esperienza è valutabile fino ad un massimo di dieci anni.
5. Nel caso che si verifichi parità di valutazione sarà data priorità al dipendente con la maggiore valutazione, ad ulteriore parità, viene data priorità alla posizione economica più bassa.
6. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito come segue:

Posizione economica	Permanenza minima nella posizione economica
B1	3 anni
B2	3 anni
B3 (anche di accesso)	4 anni
B4	5 anni
B5	6 anni
B6	7 anni
B7	7 anni
C1	5 anni
C2	5 anni
C3	6 anni
C4	7 anni
C5	7 anni
D1	6 anni
D2	6 anni
D3	6 anni
D4	6 anni
D5	7 anni
D6	7 anni

7. Viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso per settore e nel

settore tra le categorie B, C e D, in proporzione alla spesa teorica per il passaggio alle categoria economica massima dei dipendenti inquadrati in ogni categoria, rispetto al totale. I resti che si determinano nei budget sono riassegnati all'interno dello stesso settore alla categoria con il resto proporzionalmente più alto.

8. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, oppure alla data successiva definita in sede di contrattazione annuale.

#### **Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro**

**[art. 7, comma 4, lettera d), e art. 70-bis CCNL 21.05.2018]**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, rarianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
  - b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività rischiosa o disagiata e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. Per quanto riguarda il maneggio di valori, l'indennità spetta solamente al personale che maneggi valori per un importo medio mensile superiore a 200,00 (duecento) euro.
6. L'indennità condizioni di lavoro spetta solamente per le giornate effettivamente lavorate e viene così composta:
  - a) prestazione di attività rischiosa: 1,25 euro al giorno;
  - b) prestazione di attività disagiata: 1,00 euro al giorno;
  - c) maneggio valori:
    - 1) 1,00 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 200,00 euro e fino a 1.500,00 euro;
    - 2) 1,50 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 1.500,00 euro.
7. L'indennità condizioni di lavoro viene corrisposta ordinariamente in modo mensilizzato nella seconda mensilità successiva nei casi a) e b) e nell'anno successivo nel caso c).

#### **Art. 13 - Indennità di servizio esterno**

**[art. 7, comma 4, lettera e), e art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018]**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità di 1,00 euro per ogni giorno di effettivo servizio prestato.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il personale addetto in via continuativa al servizio esterno è quello che per almeno l'80% delle giornate lavorate presta servizio esterno per la maggior parte dell'orario di lavoro.
4. Spetta al Dirigente la individuazione del personale a cui spetta l'indennità e attestare mensilmente il permanere delle condizioni legittimanti l'erogazione.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

**[art. 7, comma 4, lettera f), e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018]**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato. Gli incarichi annuali devono essere attribuiti entro trenta giorni dall'approvazione del piano degli obiettivi e contestualmente comunicati alle OOSS. Nel caso di incarichi conferiti successivamente la indennità sarà proporzionata ai mesi di effettivo incarico.
2. Le indennità per specifiche responsabilità sono assegnate per le seguenti responsabilità:
  - a) responsabilità procedimentale;

- b) responsabilità di ufficio o progetto;
- c) responsabilità di particolari attività/funzioni plurime;
- d) responsabilità di coordinamento.

3. Ogni specifica responsabilità è valutata attribuendo un punteggio fino a 100 punti, e la connessa indennità è attribuita come segue:

- a) da 30 a 60 punti, fino a 600 euro;
- b) dal 61 a 80 punti, fino a 900 euro;
- c) da 81 a 90 punti, fino a 1.500,00 euro;
- d) da 91 a 100 punti, fino a 2.500,00 euro.

4. La valutazione viene effettuata in base alle seguente metodologia:

Tipo di responsabilità	Elementi di valutazione	Punteggi massimi
A) Responsabilità procedimentale	numero dei procedimenti da istruire, la loro complessità, e la loro plurivalenza;	50
	responsabilità di rendicontazione di risorse economiche (con un minimo pari almeno ad €. 10.000,00);	15
	l'esercizio interinale delle funzioni del titolare di posizione organizzativa nei periodi di assenza o di altro personale assente del proprio Settore	35
b) Responsabilità di ufficio o di progetto	risorse gestite dall'ufficio o impegnate nel progetto	30
	numero, la categoria delle risorse assegnate all'ufficio o al progetto	30
	strategicità dell'ufficio o progetto assegnato	40
c) Responsabilità di particolari attività/funzioni plurime	attività che implicano l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione/funzioni plurime;	30
	responsabilità attinenti alle attività o ai processi assegnati	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	40
d) Responsabilità di coordinamento	numero e la categoria delle risorse coordinate;	50
	strategicità del coordinamento assegnato	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	20

5. La valutazione viene effettuata collegialmente dai Dirigenti al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.

6. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione”.

#### **Art. 15 – Altre indennità per specifiche responsabilità** **[art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018]**

1. In ragione del numero e della tipologia dei servizi trasferiti l'indennità di cui al presente articolo compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli:

- a) archivisti informatici;
- b) al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Dirigente, nel quale si devono indicare le specifiche responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è ordinariamente preposto; l'indennità è così determinata:

a) archivisti informatici (intesi quali soggetti che hanno la responsabilità dell'integrità degli archivi informatici dell'Ente): € 100,00 (cento/00);

3. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 12 solamente se

il presupposto legittimante è differente.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 16 - Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche**

**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 113 del d.lgs. 50/2016]**

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% per i lavori e del 1,5% per servizi e forniture.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale all'entità dell'appalto.
3. Non sono comunque incentivabili gli appalti per lavori, servizi o forniture con un importo a base di gare inferiore a 40.000,00 euro.
4. Il regolamento definisce:
  - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
  - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
  - c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;
  - d) le modalità di liquidazione.
5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie.

#### **Art. 17 - Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione**

**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 16, comma 5, d.l. 98/2011]**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, sono destinate alla premialità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 18 - Welfare integrativo**

**[art. 7, comma 4, lettera h), e art. 72 CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che l'Unione non aveva somme stanziate per le finalità di cui all'articolo 72 del CCNL 21.05.2018 al momento della sua entrata in vigore e pertanto non ci sono le condizioni per lo stanziamento di somme.
2. A conferma delle disposizioni contenute nel CCDI 22.01.2010 in materia di previdenza integrativa finanziata con i proventi dell'articolo 208 del codice della strada, l'Unione conferma lo stanziamento di una quota dei proventi delle sanzioni per infrazioni al Codice della Strada, pari ad 590,00 (cinquecentonovanta/00) euro annui, al lordo del contributo di solidarietà INPS, per operatore assunto a tempo indeterminato e pieno nel Corpo di Polizia municipale, che svolga, anche in maniera non prevalente, mansioni di polizia stradale. L'importo è riproporzionato per i dipendenti in part-time e per quelli assunti o cessati in corso d'anno.
3. A decorrere dall'anno 2018 le somme di cui al comma 2 sono versate al Fondo Perseo Sirio.

#### **Art. 19 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi spettati in base a disposizioni di legge**

**[art. 7, comma 4, lettera j), e art. 18, comma 1, lettera h), CCNL 21.05.2018]**

1. Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa percepisca qualcuno dei compensi indicati dall'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato spettante viene decurtata come segue:
  - a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 30%;
  - b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 60%.

#### **Art. 20 - Riduzione del fondo risorse decentrate per incremento fondo posizioni organizzative**

**[art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.05.2018]**

1. La eventuale contrattazione in questa materia è demandata ai contratti annuali relativi ai criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate.

**Art. 21 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa****[art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018]**

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.
2. La determinazione della quota di retribuzione di risultato spettante al singolo incaricato viene determinata come segue:
  - a) la parte del fondo delle posizioni organizzative non destinata alla retribuzione di posizione viene suddivisa in misura proporzionale alla retribuzione di posizione dei vari responsabili;
  - b) la quota di spettanza del singolo responsabile viene definita applicando alla quota teorica il sistema di valutazione dell'ente;
  - c) le quote non attribuite sono destinate ad al fondo delle posizioni organizzative dell'anno successivo per la destinazione alla retribuzione di risultato

**Art. 22 - Indennità di funzione****[art. 7, comma 4, lettera w), e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018]**

1. Per l'indennità di funzione del personale della polizia municipale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 14 in materia di indennità di specifiche responsabilità.

**Titolo III – Materie per le quali non è ammesso l'atto unilaterale****[art. 8, comma 4, CCNL 21.05.2018]****Art. 23 - Turnazioni****[art. 7, comma 4, lettera l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti confermano che l'arco temporale preso in considerazione per valutare che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente è il mese di calendario.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, le parti confermano che il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

**Art. 24 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro****[art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 21.05.2018]**

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 25 - Elevazione contingente rapporti a tempo parziale****[art. 7, comma 4, lettera n), e art. 53, comma 8, CCNL 21.05.2018]**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale può essere elevato al 35 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni

organizzative, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:  
a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;  
b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;  
c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

**Art. 26 - Banca delle ore**

**[art. 7, comma 4, lettera o), CCNL 21.05.2018 e art. 38-bis CCNL 14.09.2000]**

1. Le parti convengono di rinviare la questione ad una successiva tornata contrattuale prevedendo un'esame delle criticità applicative da parte di un tavolo tecnico.

**Art. 27 - Criteri per flessibilità oraria**

**[art. 7, comma 4, lettera p), CCNL 21.05.2018]**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione garantisce l'applicazione di regimi di flessibilità oraria di almeno 60 minuti (30 minuti prima e 30 minuti dopo) a tutti i dipendenti addetti a servizi amministrativi che non prevedano necessità di un orario rigido.  
2. Se compatibili con le esigenze di servizio, in presenza di documentate necessità personali o familiari, anche ulteriori rispetto a quelle indicate dall'articolo 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018, l'amministrazione garantisce al dipendente maggiori margini di flessibilità o la flessibilità a personale in servizi con orari rigidi.

**Art. 28 - Ulteriori esenzioni dai turni notturni**

**[art. 7, comma 4, lettera z), e art. 23, comma 8, CCNL 21.05.2018]**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:  
a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;  
b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;  
c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

**Titolo IV – Disposizioni varie, transitorie e finali****Art. 29 – Mensa**

**[art. 13, CCNL 09.05.2006]**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro e che siano impossibilitati ad abbandonare il servizio:  
a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile;  
b) addetti impegnati in trattamenti sanitari obbligatori.

**Art. 30 – Riesame valutazione**

1. L'Ente si impegna a indicare nel SMVP che durante gli eventuali colloqui per la richiesta di riesame della valutazione individuale il lavoratore possa richiedere la partecipazione e l'assistenza di un delegato sindacale o un componente della RSU.

**Art. 31 – Disposizioni transitorie e finali**

1. Dall'entrata in vigore del presente CCDI sono abrogate le disposizioni del CCDI normativo 2015-2017 e il CCDI per il progetto della Polizia Municipale 2016-2018.  
2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.  
3. Ai sensi del comma 2, restano altresì salve le disposizioni in materia di 35 ore (prot. 1709 dell'11 marzo 2010) emanate dal datore di lavoro.

